

**GOVERNMENT OF PUDUCHERRY
LABOUR DEPARTMENT**

(G.O. Rt. No. 170/Lab/AIL/J/2013, dated 25th November 2013)

NOTIFICATION

Whereas, the award in I.D. No. 14/2012, dated 18-7-2013 of the Labour Court, Puducherry in respect of the industrial dispute between the management of M/s. Superfil Products Ltd., Puducherry and Thiru N. Muthukumaran, over non-employment has been received;

Now, therefore, in exercise of the powers conferred by sub-section (1) of section 17 of the Industrial Disputes Act, 1947 (Central Act XIV of 1947) read with the notification issued in Labour Department's G.O. Ms. No. 20/91/Lab./L, dated 23-5-1991, it is hereby directed by Secretary to Government (Labour) that the said award shall be published in the official gazette, Puducherry.

(By order)

S. THAMMU GANAPATHY,
Under Secretary to Government (Labour).

தொழிலாளர் நீதிமன்றம், புதுச்சேரி

முன்னிலை : திரு. துளசி. மோகன்தாஸ், எம்.ஏ., எம்.எல்.,
பி.ஜி.டி.எச்.ஆர்.டி.ஐ.,
தலைமை தாங்கும் அலுவலர்.

2013-ஆம் ஆண்டு ஜூலை மாதம் 18-ஆம் நாள் வியாழக்கிழமை

தொழிற்சாலை எண் 14/2012

N. முத்துக்குமரன்,
புதுச்சேரி-9.

.. மனுதாரர்.

எதிர்

நிர்வாக இயக்குநர்,

M/s. சூப்பர் மில் புராக்டஸ் லிமிடெட்,

புதுச்சேரி-9.

.. எதிர்மனுதாரர்.

இந்த மனுவானது 9-7-2013 அன்று இறுதி விசாரணைக்காக என்முன் வந்தபோது, மனுதாரர் தரப்பில் வழக்குரைஞர் திரு. K. வேல்முருகன், ஆஜர் ஆகியும் மற்றும் எதிர்மனுதாரர் தரப்பில் வழக்குரைஞர் திரு. எம். லட்சுமிநரசிம்மன் அவர்கள் ஆஜராகியும் எடுத்துரைத்த வாதங்களைக் கேட்கை செய்தும், வழக்கு சம்பந்தமான ஆவணங்களைப் படித்துப்பார்த்தும், இதுநாள் வரையில் பரிசீலனையில் இருந்த பின்னர், இந்நீதிமன்றம் வழங்கும்—

உத்தரவு

1947-ம் வருடத்திய தொழிற்சாலைகள் சட்டம் பிரிவு 11(1) மற்றும் 11(3)-ன் கீழ் மனுதாரர், தனக்கு மீண்டும் பணியளிக்க வேண்டுமென்றும் பணித்தொடர்ச்சி, பின் சம்பளம் மற்றும் இதர சலுகைகளும் அளிக்க கோரியும், தாக்கல் செய்த மனு.

2. மனுதாரர் தரப்பில் தாக்கல் செய்யப்பட்டுள்ள கோரிக்கை மனுவின் சுருக்கம்:

மனுதாரர் 18-8-1997-ல் “ஸ்வாஸ்திக் பிளமெண்ட்ஸ் பிரைவேட் லிமிடெட்” என்ற நிறுவனத்தில் ஏசி ஆப்ரேட்டராக எவ்வித குறையும் இன்றி பணிபுரிந்து வந்தார். பின்னர், அந்நிறுவனத்தை எதிர்மனுதாரர் நிறுவனம் எடுத்துக் கொண்டது. புதிய நிர்வாகத்தின்கீழும் மனுதாரர் தொடர்ந்து நல்லமுறையில் பணிபுரிந்து வந்தார். மனுதாரர் “ஸ்வாஸ்திக் பிளமெண்ட்ஸ் பிரைவேட் லிமிடெட்” தொழிலாளர் சங்கத்தை முதலில் ஆரம்பித்து பின்னர் எதிர்மனுதாரர் அந்நிர்வாகத்தை எடுத்துக்கொண்ட பிறகு தொடர்ந்து அத்தொழிற்சங்கத்தை தலைவர் என்ற முறையில் நடத்தி வந்தார். தொழிலாளர்களின் நலனுக்கென இச்சங்கம் செயல்பட்டு வந்தது. நிர்வாகத்தின் தொல்லை தாங்காமல் தலைவர் பதவியிலிருந்து மனுதாரர் விலகி அச்சங்கத்தின் நிர்வாக உறுப்பினராக செயல்பட்டு வருகிறார். 2009-ஆம் வருடம் நிர்வாகம் லாக்அவுட் செய்ததை மனுதாரரும் தொழிற்சங்கமும் பல்வேறு அலுவலர்களிடம் முறையிட்டதால் இம்மனுதாரர் மீதும், தொழிற்சங்கம் மீதும், நிர்வாகம் விரோதப் போக்கைக் கடைப்பிடித்து வந்தது. அதன் தொடர்ச்சியாக, உள்நோக்கத்துடன் மனுதாரர் மேலும், சில தொழிற்சங்க உறுப்பினர்களையும் பொய்யான காரணங்களின்பேரில் நிர்வாகம் பணி நீக்கம் செய்தது.

3. இவ்வழக்கில், குற்றச்சாட்டு குறிப்பாணை தராமல் உள்துறை விசாரணை நடத்தி மனுதாரர் பணிநீக்கம் செய்யப்பட்டுள்ளார். நிர்வாகம் தீய எண்ணம் கொண்டும் மற்றும் முன்பே தீர்மானித்தபடி மனுதாரரை பணிநீக்கம் செய்யவேண்டும் என்ற எண்ணத்தில் செயல்பட்டுள்ளதாக நன்கு தெரியவருகிறது. குற்றச்சாட்டு குறிப்பாணை என்பது ஓர் அடிப்படையான ஆவணம் ஆகும். அதில் எந்த ஒழுங்கீனத்தில் அவர் ஈடுபட்டார் என்று குறிப்பிட்டிருக்க வேண்டும். உள்துறை விசாரணைக்கு அடிப்படை ஆவணமான குற்றச்சாட்டு குறிப்பாணை அளிக்கப்படாமலேயே விசாரணை நடந்திருப்பது வினோதமானது. 24-4-2010, 3-5-2010 மற்றும் 31-5-2010 ஆகிய தேதிகளில் அளிக்கப்பட்ட விளக்கக் கடிதங்களின் பேரில்தான் இந்த விசாரணை நடைபெற்றிருக்கிறது. இந்த நோட்டீஸ்களில் மனுதாரர் ஒழுங்கீனத்தில் ஈடுபட்டதாக கண்டிருக்கவில்லை. குற்றச்சாட்டுகள் பற்றியும் விசாரணை அதிகாரி மனுதாரருக்கு விளக்கவில்லை.

4. விசாரணை நடவடிக்கைகள் போதிய வாய்ப்பு அளிக்கப்படாமல் இயற்கை நியதிக்கு முரணாக நடைபெற்றுள்ளன. பிழைப்பூதியமும் தரப்படவில்லை. பிழைப்பூதியம் தராமல் விசாரணைக்கு மனுதாரரை வர வற்புறுத்த இயலாது. பொய்யான குற்றச்சாட்டுகளைக் குறிப்பிட்டு, காரணம் கோரும் கடிதங்கள் அனுப்பப்பட்டுள்ளன. 5-5-2010, 8-5-2010, 15-5-2010 ஆகிய கடிதங்களால் 26-6-2010 அன்று பாதுகாப்பு அலுவலர்களிடம் தனது 3-6-2010 தேதியிட்ட விளக்கக் கடிதத்தை மனுதாரர் தந்தபோது அதை, அவர் பெற மறுத்துவிட்டார். ஆனால், சக ஊழியர் S. பரந்தாமனிடம் கொடுத்து அதை உற்பத்தி மேலாளரிடம் தர முயற்சித்துபோது அதையும் பெற மறுத்துவிட்டார். இந்த உண்மையை நிரூபிக்க பாதுகாப்பு அலுவலர், உற்பத்தி மேலாளர் மற்றும்

பரந்தாமன் ஆகியோரை மனுதாரர் விசாரிக்க முடியும் என்பதை விளக்கி, மனுதாரருக்கு விசாரணை அதிகாரி தெரிவிக்க வேண்டும். ஆனால், ஒருதலைப்பட்சமாக விசாரணை முடிக்கப்பட்டுள்ளது.

5. மனுதாரரின் 22-4-2010, 30-4-2010 ஆகிய தேதியிட்ட கடிதங்களை ஆய்வு செய்யாமல் இம்மனுதாரரை பணிநீக்கம் செய்யவேண்டும் என்ற உள்நோக்கம் கொண்டு, இவ்விசாரணை நடைபெற்றுள்ளது. மேலும், அதிகப்பட்ச தண்டனையாக பணி நீக்கம் செய்யப்பட்டது சட்டத்திற்கு முரணான உத்தரவாகும். சட்டப்படியான தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளை முடக்கி மனுதாரரை பழிவாங்க வேண்டும் என்ற உள்நோக்கத்துடன் பொய்யான குற்றச்சாட்டுகளை வளைந்து இயற்கை விதிகளுக்குப் புறம்பாக விசாரணை நடத்தி மனுதாரரை பணி நீக்கம் செய்துள்ளனர். மனுதாரரின் கஷ்டங்களையும் வேதனையும் பணத்தால் ஈடுசெய்ய முடியாது. தனது வயதான பெற்றோர்கள், சகோதரர்கள் மற்றும் சகோதரி ஆகியோரை பராமரிக்க வேண்டிய கடமையில் உள்ளார். தற்போது தினசரி வாழ்க்கையை நடத்த இயலாத நிலையில் உள்ளார். மனுதாரர் பணிநீக்கம் இயற்கை நியதிகளுக்குப் புறம்பானது. ஆகவே, இம்மனுவை தள்ளுபடி செய்ய வேண்டும். 15-7-2010 தேதியிட்ட பணி நீக்க உத்தரவு சட்டத்திற்குப் புறம்பானது மற்றும் உத்தரவு நீக்கவு செய்து மனுதாரரை அனைத்து சலுகைகள் மற்றும் பின் சம்பளம் ஆகியவைகளும் அளித்து, மீண்டும் செலவு தொகையளித்து, பணியமர்த்த வேண்டும் என பிரார்த்திக்கப்படுகிறது.

6. எதிர்மனுதாரர் தாக்கல் செய்த எதிர்மனுவின் சுருக்கம் :

ஒப்புக்கொள்ளப்பட்ட சங்கதிகளைத் தவிர மற்றவற்றை மனுதாரரே நிரூபிக்க வேண்டும். மனுவில் கண்ட சங்கதிகள் அனைத்தும் உண்மைக்குப் புறம்பானவை மற்றும் சட்டப்படி ஏற்றுக்கொள்ளக்கூடியவையல்ல. எவ்வித முன் அறிவிப்பு இன்றியும் மற்றும் முன் அனுமதியின்றியும் வேலைக்கு வராமல் இருப்பதனை வழக்கமாக கொண்டிருந்தார். மேலும், அவருக்கு கொடுக்கப்பெற்ற வேலையினைச் சரியாக செய்யாமல் இருத்தல் மற்றும் வேலை செய்ய மறுத்தல் போன்ற ஒழுங்கீனச் செயல்களில் ஈடுபட்டார். அதனால், உண்மையை அறிய உள்விசாரணை நடத்தப்பட்டபோது அவர் விசாரணையினை முழுமையாக புறக்கணித்ததால், ஒருதலைப்பட்ச விசாரணை நடத்தப்பட்டது. 17-5-2010 முதல் விடுப்பு விண்ணப்பம் அல்லது மருத்துவ சான்றிதழ்களோ நிர்வாகத்திற்குக் கொடுக்கவில்லை. ஆதலால், 31-5-2010 தேதியிட்ட விளக்கம் கோரிய நோட்டீஸ் அனுப்பப்பட்டு அதற்கும் எந்தவித விளக்கமோ அல்லது ஆவணங்களோ கொடுக்காததால், மீண்டும் உள்விசாரணை நடத்த 5-6-2010 தேதியிட்ட கடிதம் மூலம் தகவல் கொடுக்கப்பட்டது. விசாரணையில் கலந்து கொண்ட மனுதாரர், விடுப்பு விண்ணப்பமோ, மருத்துவ சிகிச்சை பெற்றதற்கான ஆதாரமோ தாக்கல் செய்யாமல் தனியார் மருத்துவச் சான்றிதழ் மட்டும் சமர்ப்பித்தார்.

7. இ.எஸ்.ஐ. மருத்துவ காப்பீட்டின்கீழ் பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிலாளியான மனுதாரர், இ.எஸ்.ஐ. மருத்துவ மனைகளிலோ அல்லது அரசு மருத்துவமனையிலோ எந்தவித சிகிச்சையும் பெறாமல் தனியார் மருத்துவ

சான்றிதழ் மட்டும் கொடுத்துள்ளது திருப்திகரமானதாக இல்லை. மேலும், மனுதாரர் தனியார் மருத்துவமனையில் தொடர்ந்து சிகிச்சை பெற்று அதன் விவரங்கள், மருந்துகள் போன்ற ஆவணங்களை சமர்ப்பித்தால், விடுப்பு எடுத்ததற்கான காரணங்களாக ஒப்புக்கொள்ள முடியும். ஆனால் 17-5-2010 முதல் 31-5-2010 வரை விளக்கம் கோரிய நோட்டீஸ் கொடுக்கப்பட்டு, அதற்கு மனுதாரர் விளக்கம் அளிக்காமல் 15-6-2010 தேதியிட்ட குறிப்பாணை மூலம் உள்விசாரணைபற்றிய தகவல் பெற்றவுடன் 17-5-2010 முதல் 18-6-2010 வரை உடல்நிலை சரியில்லாமல் இருந்ததாகவும் அதற்கான மருத்துவ சான்றிதழை விசாரணையில் தாக்கல் செய்யப்பட்டது என்பது, மனுதாரர்மீது நிர்வாகம் எடுத்த ஒழுங்கு நடவடிக்கையினை முறியடிக்கும் நோக்கத்தில் தரப்பட்டது. ஏனெனில், மனுதாரர் கொடுத்த மருத்துவ சான்றிதழ் ஏற்றுக்கொள்ளப்படாமல், மனுதாரர் புரிந்த குற்றங்களின் தன்மையைக் கருதி நிரந்தர பணிநீக்கம் செய்யப்பட்டதே ஒழிய வேறு எந்த உள் நோக்கத்துடனும் நிரந்தர பணி நீக்கம் செய்யப்படவில்லை.

8. மேலும், மனுதாரர் கூறியுள்ளவாறு 15-7-2010 தேதியிட்ட விளக்கம் கோரிய நோட்டீஸ் அனுப்பப்பட்ட நிலையில் அவரிடமிருந்து எந்த விளக்கமும் வராத நிலையில் எதிர்மனுதாரரால் 24-7-2010 அன்று நிரந்தர பணிநீக்க உத்தரவு பிறப்பிக்கப்பட்டு அந்தக் கடிதமானது 24-7-2010 அன்று மனுதாரருக்கு பதிவு தபால் மூலம் அனுப்பப்பட்டுள்ளது. எனவே, பணிநீக்கம் என்பது அவர் புரிந்த குற்றங்களின் அடிப்படையில் வழங்கப்பட்டதென்றும், அவர் தனது கோரிக்கை மனுவில் கோரியவாறு மீண்டும் வேலையோ, பின் சம்பளமோ கொடுக்கத் தேவையில்லை என்றும் எதிர்மனுதாரரால் தெரிவித்துக்கொள்ளப்படுகிறது. ஆதலால், மனுதாரரின் கோரிக்கை மனு தள்ளுபடி செய்யப்படவேண்டும்.

9. இம்மனுவில் தீர்வுக்கு எழும் எழுவினாக்கள் :

மனுதாரர் தரப்பில், மனுதாரர் N. முத்துக்குமரன் ம.சா.1-ஆக விசாரிக்கப்பட்டு ம.சா.ஆ.1 முதல் 17 ஆவணங்களாக குறியீடு செய்யப்பட்டது. எதிர்மனுதாரர் தரப்பில், எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகத்தின் உற்பத்தி மேலாளரான, மகேந்திரன் என்பவர் எ.ம.சா.1-ஆக விசாரிக்கப்பட்டு எ.சா.ஆ.1 முதல் 11 ஆவணங்களாக குறியீடு செய்யப்பட்டுள்ளது.

எழுவினாக்கள் :

(1) இம்மனு ஏற்கத்தக்கதுதானா ?

(2) எப்பரிகாரம் மனுதாரருக்குக் கிடைக்கும் ?

எழுவினாக்கள் 1 மற்றும் 2 :

எதிர்மனுதாரர் நிறுவனத்தில் 1997 முதல் ஏசி ஆப்ரேட்டராக பணிபுரிந்து வந்த மனுதாரர், சட்டவிரோதமாக 15-7-2010-ல் பணிநீக்கம் செய்யப்பட்டது சரியல்ல என்றும் அதனால், மீண்டும் தன்னை பணித்தொடர்ச்சி, பின்சம்பளம் மற்றும் இதர சலுகைகளுடன் நிர்வாகம் பணியளிக்க வேண்டும் எனவும் குறிப்பிட்டு மனுதாரர் இம்மனுவை தாக்கல் செய்துள்ளார். பணியில் சேர்ந்த நாள்முதல் நல்ல முறையில் பணிசெய்து வந்ததாகவும், தொழிற்சங்கத்தில் தலைவராக இருந்து தொழிலாளிகளின் முன்னேற்றத்திற்காக செயல்பட்டதை பொறுத்துக்கொள்ளாத நிர்வாகம், தனக்கு பலவகையில் அழுத்தம் கொடுத்ததாகவும், அதனால் தொழிற்சங்கத் தலைவர்

பதவியை ராஜினாமா செய்ததாகவும் தொழிற்சங்க செயல்பாட்டினால், அதிருப்தியற்ற நிர்வாகம், பொய்யான குற்றச்சாட்டுகளை வளைந்து, விசாரணை ஒன்றை இயற்கை நியதிகளுக்குப் புறம்பாக நடத்தி, தன்னை பணிநீக்கம் செய்ததாகவும், தனக்கு பிழைப்பூதியம் வழங்கப்படவில்லை என்றும் தனது பிரமாண பத்திரத்தில் மனுதாரர் குறிப்பிட்டிருந்தார்.

10. 20-4-2010 தேதியிட்ட காரணம் கோரும் அறிவிப்பு ம.சா.ஆ.1-ல் மனுதாரர் சனவரி 2010 முதல் ஏப்ரல் 2010 வரை முன்னறிவிப்பின்றி விடுப்பு எடுத்து குற்றம் எனவும் 2 நாட்களில் பதில் அளிக்க வேண்டும் எனவும் கண்டிருந்தது. மனுதாரர் அளித்த 22-4-2010 தேதியிட்ட விளக்க கடிதம் ம.சா.ஆ.2-ல், தான் உற்பத்தி பிரிவில் பணிபுரிந்து வருவதாகவும், இங்குள்ள சூழ்நிலை காரணமாக உடல்நிலை அடிக்கடி பாதிப்புக்குள்ளானதாகவும், இது தொடர்பாக மருத்துவ சான்றிதழ் சமர்ப்பித்துள்ளதாகவும் குறிப்பிட்டுள்ளார். 23-4-2010 தேதியிட்ட மனுதாரருக்கு நிர்வாகம் அளித்த ம.சா.ஆ.3 கடிதத்தில், மனுதாரர் மெஷினை ரெடி செய்து இயக்கும்போது, அறுந்துபோன நூல்களை மீண்டும் சரிசெய்ய சொன்னதில், முடியாது என்று கூறிவிட்டதால், இவர்மீது ஏன் ஒழுங்கு நடவடிக்கை எடுக்கக்கூடாது? என விளக்கம் கோரப்பட்டது. 24-4-2010 தேதியிட்ட ம.சா.ஆ.4 குறிப்பாணையில் ம.சா.ஆ.2 விளக்கம் திருப்திகரமாக இல்லை என்பதால் விசாரணை நடத்த உத்தேசிக்கப்பட்டுள்ளதாக கண்டிருக்கிறது. 3-5-2010 தேதியிட்ட ம.சா.ஆ.5 குறிப்பாணையில் மனுதாரரை 30-4-2010 தேதியிட்ட விளக்கம் திருப்திகரமாக இல்லை என்பதால் உள்விசாரணை நடத்த உத்தேசிக்கப்பட்டுள்ளதாக கண்டிருக்கிறது. 31-5-2010 தேதியிட்ட ம.சா.ஆ.6 விளக்கம் கோரிய நோட்டீஸ் 17-5-2010 முதல் முன்னறிவிப்பின்றி பணிக்கு வராமல் இருந்ததற்காக மூன்று தினங்களுக்குள் விளக்கம் மனுதாரர் அளிக்க வேண்டும் என கண்டிப்பது. 19-6-2010 தேதியிட்ட ம.சா.ஆ.7 மனுதாரரின் கடிதத்தில் 17-5-2010 முதல் 18-6-2010 வரை தனக்கு உடல்நிலை சரியில்லாமல் இருந்ததாகவும் இக்கடிதத்துடன் மருத்துவ சான்றிதழ் அளித்துள்ளதாகவும் மனுதாரர் குறிப்பிட்டுள்ளார்.

11. 19-6-2010 தேதியிட்ட ம.சா.ஆ.8 விசாரணை அதிகாரியின் குறிப்பில் நிர்வாகத் தரப்பு இரண்டு சாட்சியங்களின் வாக்குமூலங்கள் பதிவு செய்யப்பட்டுள்ளதாக கண்டிருக்கிறது. 26-6-2010 தேதியிட்ட ம.சா.ஆ.9 விசாரணை அதிகாரியின் அறிக்கையில், நிர்வாக தரப்பு சாட்சி மற்றும் மனுதாரரின் சாட்சியம் பதிவு செய்யப்பட்டதாக கண்டிருக்கிறது. 9-7-2010 தேதியிட்ட ம.சா.ஆ.10 மனுதாரரின் கடிதத்தில், உள்விசாரணை நடந்து முடிந்து 15 நாட்கள் ஆகியும் தகவல் இல்லை என்றும், தான் வேலைக்கு வர தயாராக இருக்கிறேன் என்றும் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது. 9-7-2010 தேதியிட்ட ம.சா.ஆ.11 விசாரணை அதிகாரியின் அறிக்கையில் நிர்வாகம் சுமத்திய மனுதாரர்மீதான குற்றச்சாட்டுக்கள் நிரூபணம் ஆனதாகக் கண்டிருக்கிறது. 12-7-2010 தேதியிட்ட விசாரணை அறிக்கை ம.சா.ஆ.12-ல் 17-5-2010 முதல் முன்னறிவிப்பின்றி மனுதாரர் பணிக்கு வராமல் இருந்ததற்கான குற்றச்சாட்டு நிரூபணமானதாக கண்டிருக்கிறது. 15-7-2010 தேதியிட்ட ம.சா.ஆ.13 விளக்கம் கோரிய நோட்டீஸ் ஏன் மனுதாரருக்கு நிரந்தர பணிநீக்கம் தண்டனையாக வழங்கக்கூடாது? என விளக்கம் கோரப்பட்டுள்ளது. 15-7-2010 தேதியிட்ட நிரந்தர பணிநீக்க

உத்தரவு ம.சா.ஆ. 14 ஆகும். மனுதாரர் 22-12-2010-ல் நிர்வாகத்துக்கு அளித்த விண்ணப்பக் கடிதம் ம.சா.ஆ.15 ஆகும். சமரச அலுவலர் நிர்வாகத்திற்கு அனுப்பிய அறிவிப்பு ம.சா.ஆ. 16 எனவும், 23-2-2012 தேதியிட்ட சமரச முறிவறிக்கை ம.சா.ஆ. 17 எனவும் மனுதாரர் தரப்பில் ஆவணங்கள் கண்டிருந்தன.

12. 28-7-2005 தேதியிட்ட குற்றச்சாட்டு குறிப்பாணை எ.சா.ஆ.1 ஆகும். மனுதாரருக்கு அளிக்கப்பட்ட 23-11-2005 தேதியிட்ட தற்காலிக பணிநீக்க உத்தரவு எ.சா.ஆ.12 ஆகும். தன் மீதுள்ள குற்றச்சாட்டுக்கு வருந்துகிறேன் என்று 4-3-2006 அன்று மனுதாரர் எழுதித்தந்த கடித நகல் எ.சா.ஆ.3 ஆகும். 15-7-2009, 16-7-2009 ஆகிய தேதிகளில் முன்னறிவிப்பின்றி பணிக்கு வராமல் இருந்ததற்கு எச்சரிக்கை செய்து அனுப்பிய 21-7-2009 தேதியிட்ட கடிதம் எ.சா.ஆ.4 ஆகும். தனது குறிப்பாணையில் சூப்பர்வைசர் சொன்னபடி வேலை செய்யாமல் மனுதாரர் இருந்தது ஒழுங்கீனம் என 5-5-2010, 8-5-2010 மற்றும் 12-5-2010 ஆகிய தேதிகளில் கொடுத்த குறிப்பாணைகளில் கண்டிப்பது. அவை எ.சா.ஆ.5, எ.சா.ஆ.6 மற்றும் எ.சா.ஆ.8 ஆகும். 10-5-2010-ல் மனுதாரர் கையெழுத்திட்டு அஞ்சல் ஒப்புக்கை அட்டையின் நகல் எ.சா.ஆ.7 ஆகும். மனுதாரர் விசாரணைக்கு 31-5-2010 அன்று ஆஜராக வேண்டும் என மனுதாரருக்கு விசாரணை அதிகாரி 24-5-2010-ல் அனுப்பிய கடித நகல் எ.சா.ஆ.9 ஆகும். 17-5-2010 முதல் பணிக்கு வராமலுக்கு கோரிய அறிவிப்புக்கு விளக்கம் அளிக்காததால் விசாரணை செய்ய உத்தேசிக்கப்பட்டுள்ளதாக 15-6-2010-ல் நிர்வாகம் அனுப்பிய குறிப்பாணையின் நகல் எ.சா.ஆ.10 ஆகும். 17-5-2010 முதல் எவ்வித முன்னறிவிப்பின்றி மனுதாரர் வேலைக்கு வரவில்லை என்பதால் விசாரணைக்கு உத்தரவிடப்பட்டுள்ளதாகவும் மற்றும் தக்க இ.எஸ்.ஐ. சான்றிதழ் அளித்து விசாரணைக்கு ஆஜராக 21-6-2010-ல் அனுப்பப்பட்ட நிர்வாக குறிப்பாணையின் நகல் எ.சா.ஆ.11 ஆகும்.

13. இம்மனுதாரர் எதிர்மனுதாரர் தொழிற்சாலையில் பணிபுரிந்து வந்ததாகக் கூறப்படும் கூற்று ஏற்றுக்கொள்ளப்படுகிறது. ஆனால், மனுதாரர்மீது வளையப்பட்டுள்ள குற்றச்சாட்டுகள், மனுதாரர் பணி காலத்தில் சில ஒழுங்கீனங்களில் ஈடுபட்டதாகவும், அதனால் அவர்மீது வளையப்பட்ட குற்றச்சாட்டுக்களைப் பொறுத்து எடுக்கப்பட்ட ஒழுங்கு நடவடிக்கைகள் தொடர்பாக, நடந்த உள்வகுறை விசாரணை முறையாக மேற்கொள்ளப்பட்டதா? என்பதனை நாம் தற்போது ஆராயவேண்டியுள்ளது. மனுதாரர் சனவரி 2010 முதல் ஏப்ரல் 2010 வரை எவ்வித முன்னறிவிப்பும் இன்றி அதிகமான விடுப்பு எடுத்துள்ளதாக ம.சா.ஆ.1 மூலம் அளிக்கப்பட்ட காரணம் கோரும் அறிவிப்புக்கு பின்னர் அறிவிப்பு அனுப்பப்பட்டுள்ளது. அதற்கு ம.சா.ஆ.2 மூலம் பதில்அளித்த மனுதாரர், ஏசி பிளாண்டி-ல் 2008 வரை தான் பணிபுரிந்து வந்ததாகவும் ஆனால் சனவரி 2009 முதல் உற்பத்தி பிரிவில் பணிபுரியும் சூழ்நிலை பாதிப்பு ஏற்படுவதாகவும் குறிப்பிட்டிருந்தார். மேலும், மருத்துவ சான்றிதழ் சமர்ப்பித்ததாகவும் ம.சா.ஆ.2-ல் கண்டிருந்தது.

14. மேலும், ம.சா.ஆ.3-ல் கண்டபடி 23-4-2010-ல் மனுதாரர் மெஷினை ரெடிசெய்து இயக்கும்போது, ஆரம்பத்தில் அறுந்துபோன நூல்களை சரிசெய்ய சொன்னபோது முடியாது என்று மனுதாரர் செய்யமறுத்தது குற்றமாகும் என்ற

குற்றச்சாட்டு ஆகும். ம.சா.ஆ.1 மற்றும் ம.சா.ஆ.3 ஆகியவற்றில் கண்ட குற்றச்சாட்டுக்களை குறித்து மனுதாரர் அளித்த விளக்கம் திருப்திகரமாக இல்லை என்பதால் உள்துறை விசாரணை நடத்த உத்தேசித்துள்ளதாக ம.சா.ஆ.4 மற்றும் ம.சா.ஆ.5 மூலம் நிர்வாகம் குறிப்பாணை அனுப்பி விசாரணை அதிகாரியாக வழக்குரைஞர் திருமதி ஆர். திலகவதி நியமிக்கப்பட்டுள்ளதாக கண்டிருந்தது.

15. மூன்றாவது குற்றச்சாட்டாக, 17-5-2010 முதல் எவ்வித முன்னறிவிப்பும் இன்றி மனுதாரர் பணிக்கு 31-5-2010 வரை வரவில்லை என்பதால், இதுபற்றி நிர்வாகம் அனுப்பிய ம.சா.ஆ.6 விளக்கம் கோரிய நோட்டீஸுக்கு பதில் அனுப்பிய மனுதாரர் தனக்கு 17-5-2010 முதல் 18-6-2010 வரை உடல்நிலை சரியில்லாததைப் பற்றி ஏற்கனவே நிர்வாகத்திடம் கடிதம் கொடுத்ததை நிர்வாகம் ஏற்க மறுத்துவிட்டதாகவும், தற்போது மருத்துவ சான்றிதழுடன், வேலைக்கு வர தயாராக உள்ளதாகவும், மனுதாரர் அளித்த ம.சா.ஆ.7 கடிதம், நிர்வாகத்தால் 19-6-2010 அன்று பெறப்பட்டதாக தெரியவருகிறது. ம.சா.ஆ.1 மற்றும் ம.சா.ஆ.3 ஆகியவற்றில் கண்ட குற்றச்சாட்டுக்களைப் பொறுத்து விசாரணை அதிகாரி 19-6-2010-ல் விசாரணை நடத்தியதாகவும் அந்த விசாரணை நடக்கவிருப்பதாக குறித்து தபால் அனுப்பியும் அன்று காலை 10.40 வரை விசாரணையில் கலந்துகொள்ளவில்லை என்ற சூழ்நிலையில், நிர்வாகத் தரப்பு சாட்சி ஆர். இளவரசன் மற்றும் ஆர். பிரபாகரன் ஆஜராகி சாட்சியம் அளித்தாகவும், மனுதாரர் ஆஜராகாததால் ஒருதலைப்பட்சமாக விசாரணை நடத்தி முடிக்கப்பட்டதாக ம.சா.ஆ.8 விசாரணை அறிக்கையில் கண்டிருக்கிறது.

16. ம.சா.ஆ.6-ல் கண்ட குற்றச்சாட்டுகளைப் பொறுத்து 26-6-2010-ல் நடந்த உள்துறை விசாரணையில் மனுதாரர் தனக்கு உதவியாக, கே. முத்துசாமி என்பவரை அழைத்துக்கொண்டு விசாரணையில் ஆஜரானதாகவும் நிர்வாகத் தரப்பில் ஆர். இளவரசனும் மனுதாரர் தரப்பில் மனுதாரரும் விசாரிக்கப்பட்டு அறிக்கை சமர்ப்பிப்பதாக ம.சா.ஆ.9 விசாரணை அதிகாரியின் விசாரணை அறிக்கையில் கண்டிருக்கிறது. ம.சா.ஆ.1, ம.சா.ஆ.3 மற்றும் ம.சா.ஆ.6 ஆகிய மூன்று நோட்டீஸ்களையும், மனுதாரரால் இழைக்கப்பட்ட ஒழுங்கீனங்களுக்கு விளக்கம் கோரப்பட்டன. அவ்விளக்கம் கோரப்பட்டு, விசாரணை அறிக்கையில் விளக்கம் ம.சா.ஆ.4 மற்றும் ம.சா.ஆ.5 ஆகியவற்றில் கண்டிருக்கிறது. ம.சா.ஆ.8 மற்றும் ம.சா.ஆ.9 ஆகிய விசாரணை நடவடிக்கைகளுக்கு முன்னர், குற்றச்சாட்டு குறிப்பாணை வழங்கப்படவில்லை. விளக்கம்கோரிய கடிதங்களுக்குபிறகு, இவ்வழக்கில் குற்றச்சாட்டு குறிப்பாணை வழங்கப்படாமல், நேரடியாக விசாரணை அதிகாரி 19-6-2010 மற்றும் 26-6-2010 ஆகிய தேதிகளில் உள்துறை விசாரணை நடத்தி முடித்திருப்பதாக தெரிகிறது. மேலும், ம.சா.ஆ.8-ன்படிக்கு நடத்தப்பட்ட 19-6-2010 தேதியிட்ட உள்துறை விசாரணையில் மனுதாரர் ஆஜராகவில்லை. 19-6-2010 அன்று மனுதாரர் ஆஜராக வேண்டும் என்று நிர்வாகத் தரப்பில் விசாரணை அதிகாரி மனுதாரருக்கு தகவல் கொடுத்தாரா என்பதற்கு ஆவணம் எதுவும் இல்லை.

17. இச்சூழ்நிலையில், 19-6-2010 தேதியிட்ட விசாரணையில் மனுதாரர் ஆஜராகாததால் ஒருதலைப்பட்ச உத்தரவு பிறப்பிக்கப்பட்டுள்ளது. ஆகவே, ம.சா.ஆ.1 மற்றும் ம.சா.ஆ.3-ல் கண்டுகுள்ள குற்றச்சாட்டுகள் குறித்து, குற்றச்சாட்டு குறிப்பாணை

வழங்காமலும், மனுதாரர் விசாரணை அதிகாரி முன்னிலையில் 19-6-2010 அன்று ஆஜராக போதிய வாய்ப்பு அளிக்காமலும், அவசரகதியில் ஒருதலைப்பட்ச உத்தரவு ம.சா.ஆ.8 முன்னிலைக்கு தீர்மானிக்கப்பட்டது ஏற்கத்தக்கதாக இல்லை, என அறியமுடிகிறது. ம.சா.ஆ.6-ன்படிக்கு 31-5-2010-ல் அனுப்பப்பட்ட நோட்டீஸில் சாட்டப்பட்டுள்ள குற்றச்சாட்டில் 17-5-2010 முதல் மனுதாரர் முன்னறிவிப்பின்றி பணிக்கு வராமல் இருந்ததாகக் கண்டுள்ளதற்கும், குற்றச்சாட்டு குறிப்பாணை வழங்கப்படவில்லை. ஆனால், விசாரணை அதிகாரி முன்னிலைக்கு மனுதாரர் 26-6-2010-ல் ஆஜராகி, தமது நிலையை எடுத்துக்கூறியுள்ளார். மருத்துவ சான்றுடன் தான் அனுப்பிய விடுப்பு கடிதத்தை கொடுத்தனுப்பியபோது அதை நிர்வாகம் வாங்க மறுத்ததாகவும் விசாரணையில் மனுதாரர் கூறியுள்ளதாகவும் தெரியவருகிறது.

18. ம.சா.ஆ.1 மற்றும் ம.சா.ஆ.3-ல் குறிப்பிடப்பட்ட ஒழுங்கீனங்கள் தொடர்பாக நடந்த விசாரணையில் சனவரி 2010 முதல் ஏப்ரல் 2010 வரை மனுதாரர் முன்னறிவிப்பின்றி பணிக்கு வரவில்லை என்று நிர்வாகத் தரப்பில் சமர்ப்பித்த 1 முதல் 9 வரையான ஆவணங்களின்படிக்கு நிரூபிக்கப்பட்டதாக ம.சா.ஆ.11 விசாரணை அறிக்கையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது. இந்நீதிமன்றத்தில் சாட்சியம் அளித்த ம.சா.ஆ.1 குறுக்கு விசாரணையின்போது ம.சா.ஆ.1 அறிவிப்பில் உள்ள சங்கதிகள் உண்மை என்றும், சனவரி 2010 முதல் ஏப்ரல் 2010 வரை முன்னறிவிப்பின்றி விடுப்பு எடுத்தேன் என்றால் சரிதான் என்றும் ஒப்புக்கொண்டுள்ளார். ஆகவே, ம.சா.ஆ.1-ல் குறிப்பிட்டபடி முன்னறிவிப்பின்றி சனவரி 2010 முதல் ஏப்ரல் 2010 வரை மனுதாரர் விடுப்பு எடுத்ததாக விசாரணை அதிகாரி முடிவு செய்துள்ளது ஏற்கத்தக்கதாகவே உள்ளது. ம.சா.ஆ.3 அறிவிப்பில் குறிப்பிட்ட குற்றச்சாட்டைப் பொறுத்தவரையில் சூப்பர்வைசர் பிரபாகரன் சொன்ன பணியினை மனுதாரர் செய்யாததால், வேறு நபர் வைத்து அந்த வேலையை செய்து முடிக்கப்பட்டது என்பதால் இக்குற்றச்சாட்டும் நிரூபிக்கப்படவில்லை என்று விசாரணை அறிக்கையில் கண்டுள்ளது. இந்த இரண்டாவது குற்றச்சாட்டைப் பொறுத்த வரையில் சூப்பர்வைசர் பிரபாகரனைத் தவிர வேறு சாட்சியங்கள் விசாரணையில் விசாரிக்கப்படவில்லை. அந்த சூப்பர்வைசர் பிரபாகரனை, இந்நீதிமன்றத்தில் ஒருசாட்சியாக முன்னிறுத்தப்படவில்லை.

19. ம.சா.ஆ.6-ன்படிக்கு குறிப்பிடப்பட்டுள்ள மூன்றாவது குற்றச்சாட்டு பொறுத்தவரை மனுதாரர் இ.எஸ்.ஐ. மருத்துவ மனையிலிருந்து எந்தவித மருத்துவ சான்றிதழும் சமர்ப்பிக்காமல், தனியார் மருத்துவ சான்றிதழை அளிக்க முற்பட்டதாகவும், அதனால் மனுதாரரின் சமாதானம் ஏற்றுக்கொள்ளக்கூடியதாக இல்லை என்பதால், இக்குற்றச்சாட்டும் நிரூபிக்கப்பட்டதாக ம.சா.ஆ.12 விசாரணை அறிக்கையில் கண்டிருக்கிறது. மனுதாரர் இந்நீதிமன்றத்தில் சாட்சியம் அளிக்கையில், தனது உடல்நிலை சரியில்லாமல் போனதால் மட்டுமே, விடுப்பு எடுத்துப்போனதாக கூறினார். இ.எஸ்.ஐ. அங்கத்தினராக இருக்கும் மனுதாரர், இ.எஸ்.ஐ. மருத்துவமனையில் சிகிச்சை பெற்றதாக தெரியவில்லை. இந்த சூழ்நிலையில் தனியார் மருத்துவரிடம் பெற்ற மருத்துவ சான்றிதழுக்கு, விசாரணை அதிகாரி அதிக முக்கியத்துவம் அளிக்க இயலவில்லை.

20. எதிர்மனுதாரர் தரப்பு தாக்கல்செய்த எ.சா.ஆ.1 முதல் எ.சா.ஆ.4 வரையான ஆவணங்கள் இம்மனுவில் சொல்லப்பட்ட குற்றச்சாட்டுக்களுக்கு தொடர்பில்லாதவைகளாகும். ஏற்கனவே, மனுதாரர்மீது சில ஒழுங்கீனங்களைக் குறித்து எ.சா.ஆ.1 குற்றச்சாட்டு குறிப்பாணை கொடுக்கப்பட்டு, எ.சா.ஆ.2-ல் விளக்கம் கோரியுள்ளார். 23-11-2005 தற்காலிக பணிநீக்கத்தில் இருந்தார் என்றும் 4-3-2006-ல் மன்னிப்பு கடிதம் எ.சா.ஆ.3 மூலம் கொடுத்தார் என்றும் எ.சா.ஆ.4 மூலம் மனுதாரர் பணிக்கு சரியாக வரவில்லை என்பதால் எச்சரிக்கை குறிப்பாணை 27-1-2009-ல் கொடுக்கப்பட்டதாகவும் எ.சா.ம.1 சாட்சியம் அளித்தார். இந்த எ.சா.ஆ.1 முதல் எ.சா.ஆ.4 வரையான சங்கதிகள் இவ்வழக்குக்கு தொடர்புடையதாக நம்மால் கருதமுடியவில்லை.

21. மனுதாரர் தரப்பு வழக்குரைஞர் வாதிடுகையில், மனுதாரர் தனது உடல்நிலை சரியில்லை என்பதற்கு ஒரு நபர் மூலம் கடிதம் கொடுத்து அனுப்பியதாகவும், இவ்வழக்கில் குற்றச்சாட்டு குறிப்பாணை தரப்படவில்லை என்பதால், குற்றச்சாட்டு குறிப்பாணை அளிக்காத கீழ்நிலையில் காரணம்கோரும் நோட்டீஸ் அனுப்பியபிறகு குற்றச்சாட்டு வனையாமல் விசாரணை அதிகாரியை நியமித்து, விசாரணை அறிக்கை சமர்ப்பித்தபின்னர் அந்த அறிக்கையின் அடிப்படையில் பணிநீக்கம் செய்தது இயற்கை நியதிக்கு புறம்பானது என்று எடுத்துரைத்தார். மேலும், மனுதாரரை தற்காலிக பணிநீக்கம் செய்த நிர்வாகம், தற்காலிக பணிநீக்க காலத்தில் பிழைப்புதியம் தரவில்லை என்றும் இச்சூழ்நிலையில் இயற்கை நியதி சட்டம் மற்றும் தொழிலாளர் நலச்சட்டங்கள் பிறப்பிக்கப்பட்டுள்ளன என்றும் எடுத்துரைத்து கீழ்க்கண்ட முன்தீர்ப்புகளை நினைவுகூர்ந்தார்.

CDJ 2012 DHC 224 :

Management of D.T.C- Vs.- Dhan Singh Dated 23-2-2012.

.... Court held - respondent/workman had sent the intimation about his sickness from his home but that could not reach the Depot in time and also given justification for not reporting for duty during the period and the respondent/workman's absence was willful or it was due to justified reasons and management had not even produced in the enquiry the decision taken on the workman's application therefore, there was lack of enquiry and do not find any merit and held dismissed.

CDJ 2013 MHC 2606 :

The Management of Meenakshipettai Cotton and Silk Weavers Co-operative Society, Cuddalore District -Vs.- The Deputy Commissioner of Labour (Minimum Wages), Chennai and Another, dated 9-4-2013.

.... In this context, the law is well settled that "the payment of subsistence allowance to an employee under suspension was not a bounty but a right. No justifiable ground was made out by the respondents for non-payment of the subsistence allowance. The appellant was unable to appear in the enquiry on account of non-payment of subsistence allowance. It was a clear case of breach of principles of "Natural Justice".

From the above, this court finds two reasons in favour of the second respondent, namely, (i) the conduct of the petitioner management is not continuously paying the subsistence allowance to the second respondent employee during the crucial period of enquiry is not only in violation of the principles of natural justice, but also will prove fatal to the dismissal order.

22. எதிர்மனுதாரர் தரப்பு வழக்குரைஞர் வாதிடுகையில், தொழிலாளி முன்னறிவிப்பின்றி பணிக்கு வராமல் இருந்தது கடுமையான ஒழுங்கீனம் ஆகும் என்றும் இத்தகு செயல் உள்துறை விசாரணையில் நிரூபிக்கப்பட்டு, அத்தகு ஒழுங்கீனத்திற்காக பணிநீக்கம் செய்யப்பட்ட உத்தரவு சரியானதே என்றும் வாதிட்டார். மேலும், முன்னறிவிப்பின்றியும் முன்அனுமதியின்றியும் பணிக்குவராமல் வெளிநாட்டுக்குச் சென்றுவிட்டு, பின்னர் பணிக்கு வர விரும்பும் தொழிலாளி, ஒரு மருத்துவ சான்றுடன் பணிக்கு ஆஜராகும் செயல் கண்டிக்கத்தக்கதாகும் எனவும், அத்தகு நபரை பணிநீக்கம் செய்தது சரியே என கீழ்க்கண்ட முன்தீர்ப்பில் முடிவு செய்யப்பட்டதாகவும் வாதிட்டு, கீழ்க்கண்டமுன் தீர்ப்புகளை எடுத்துரைத்தார்.

CDJ 2011KarHC554 :

A. Ganesh Reddy -Vs.-The Chief Traffic Manager, BMTC, Central Office, Bangalore, dated 25-5-2011.

.... Petitioner, a driver in the respondent-Road Transport Corporation, remained absent from duty without prior permission and sanction of leave, leading to disciplinary proceedings by issue of articles of charge - Enquiry Officer appointed, charge proved - Disciplinary Authority, held the petitioner guilty of the charge of unauthorised absence and there being no material placed by the petitioner to justify the defence of absence from service due to treatment for jaundice, coupled with the fact that the past record of service of the petitioner disclosed imposition of minor punishment on many occasions in the past for similar such proved misconduct of unauthorized absence, by order, dismissed the petitioner from services - Labour Court, held the petitioner guilty of the misconduct of unauthorized absence and keeping in mind the past record of service, disclosing extenuating circumstances of absence from service leading to imposition of minor punishment, declined to interfere with the punishment of dismissal by the award - Hence, petition by the workman - court held - sufficient cause was not shown for the inordinate delay and declined to exercise its extraordinary discretion under Act, and cannot be found fault with - award impugned of the Labour Court does not call for interference - writ petition, devoid of merit, is rejected.

CDJ 2010 BHC 2679

M.A. Azim -Vs. Maharashtra State Road Transport Corporation, dated 21-12-2010.

.... Industrial Disputes Act - sections 10, 12 and 25-F - Service -remaining absent without leave for long period was clearly regrettable and no establishment can function if it allows its employees to behave in such a manner that the employees absent from duty without leave and leave the country without permission. The story cooked by the petitioner that he was ill and after recovery from the ailment he went abroad to accompany his father-in-law as per advice of the Medical Officer clearly appears to be concocted and disbelieved which showing any indulgence or leniency would be adding premium on dishonesty. Thus, the punishment of dismissal/removal from service is proper....

23. முன்னறிவிப்பின்றி பணிக்கு வராமல் இருக்கும் தொழிலாளியின் செயல் கண்டிக்கத்தக்கது எனவும் பணிக்கு வராமல், முன்அனுமதியின்றி, வெளிநாட்டுக்குச் சென்றுவிட்டு மீண்டும் பணியில் சேர வேண்டும் என்ற உள்நோக்கம் கொண்டு வந்த தொழிலாளியின் செயலை சாதாரணமாக எடுத்துக்கொள்ள இயலாது என்றும் அத்தகு நபரை பணிநீக்கம் செய்தது சரியே எனவும் மேற்படி முன்தீர்ப்பில் கருத்துக் கூறப்பட்டது.

24. இம்மனுவில், மனுதாரருக்கு ம.சா.ஆ.1, ம.சா.ஆ. 3 மற்றும் ம.சா.ஆ. 6 ஆகிய நோட்டீஸ்களின் பேரில் மூன்று ஒழுங்கீனங்கள் குறித்து விளக்கம் கோரப்பட்டிருந்தது. அதனை தொடர்ந்து ம.சா.ஆ. 4 மற்றும் ம.சா.ஆ. 5 குறிப்பாணைகள் மூலம் நியமிக்கப்பட்ட விசாரணை அதிகாரி, விசாரணை நடத்தி ம.சா.ஆ. 8 மற்றும் ம.சா.ஆ. 9 ஆகிய அறிவிக்கைகளை கொடுத்திருந்தார். ம.சா.ஆ.8 மற்றும் ம.சா.ஆ. 9 அறிக்கைகளின் அடிப்படையில் மூன்று குற்றச்சாட்டுகளும் நிரூபணம் ஆனதாகவும், அதனால் பணிநீக்கம் செய்ததாக ம.சா.ஆ. 14 பணிநீக்க உத்தரவு 15-7-2010-ல் பிறப்பிக்கப்பட்டுள்ளது. ஆனால், குற்றச்சாட்டுகள் குறித்து ம.சா.ஆ. 1, ம.சா.ஆ. 3 மற்றும் ம.சா.ஆ. 6 ஆகிய நோட்டீஸ்கள் கொடுத்த பின்னர் குற்றச்சாட்டு குறிப்பாணை வரையப்படவில்லை. குற்றச்சாட்டு குறிப்பாணை வரைந்து அக்குறிப்பாணையை மனுதாரருக்கு சார்வு செய்து, மேலும் போதிய வாய்ப்பு அளித்தபின்னர், விசாரணை அதிகாரி உள்துறை விசாரணை நடத்த வேண்டும். இத்தருணத்தில், கீழ்க்கண்ட முன்தீர்ப்புக்களை நாம் கவனத்தில் கொள்வது அவசியமாகிறது.

2006 (1) L.L.N.326 : Bombay, dated 15-9-2004.

Anil Kumar Chopra-Vs.-Engineers India Ltd. and Others.

Termination of service - Charges vague and not substantiated -Documents not furnished prior to enquiry - Entire evidence in support of the petitioner - employee glossed over - Held, it had resulted in miscarriage of justice - Decision-making process was not only faulty but biased and established that decision was pre-determined - Petitioner directed to be reinstated with back wages...

1998 6 Supreme Court Cases 651, dated 30-7-1998.

State of U.P.-Vs.-Shatrughan Lal and Another.

... If the appellant-State did not intend to give copies of documents to the respondent, it should have been indicated to the respondent in writing that he might inspect those documents. Merely saying that the respondent could have inspected the documents at any time is not enough. He has to be informed that the documents, of which copies were asked by him, may be inspected. Access to records must have been assured to him...

25. மேற்படி, பாம்பே உயர்நீதிமன்ற தீர்ப்பில் கருத்து கூறும்போது குற்றச்சாட்டுக்கள் தெளிவாகவும் புரியும்படியும் இருக்க வேண்டும் என்றும் தெளிவில்லாமல் குறிப்பிட்ட ஒழுங்கீனம்பற்றி நிரூபணம் ஆகாதபோது, முன்கூட்டியே தீர்மானித்தபடி தொழிலாளியை பணிநீக்கம் செய்ததாகவே கொள்ள இயலும் எனவும் கருத்து கூறப்பட்டிருக்கிறது. ஆனால், இம்மனுதாரர் பொறுத்து அத்தகு குற்றச்சாட்டு குறிப்பாணை கொடுக்கப்படவில்லை என்பதால் உள்துறை விசாரணை நடவடிக்கை முறையாக நடைபெறவில்லை என்றே நாம் கருதமுடிகிறது. மேலும், மனுதாரர் தற்காலிக பணிநீக்கம் செய்யப்பட்டிருந்தாலும், அவருக்கு பிழைப்புதியம் அக்காலத்திற்கு தரப்படவில்லை என்றும் எ.ம.சா.1 தனது குறுக்கு விசாரணையில் ஒப்புக்கொண்டுள்ளார். மனுதாரர் தரப்பில் கூடிக்காட்டப்பட்ட தீர்ப்புக்களின்படி, பிழைப்புதியம் சட்டப்படி, தற்காலிக பணிநீக்கம் செய்யப்பட்ட காலத்தில், தொழிலாளிக்கு நிர்வாகம் பிழைப்புதியம் தருவது கடமை ஆகும். மனுதாரர் மீது சாட்டப்பட்டுள்ள குற்றச்சாட்டுக்கள் பற்றிய குற்றச்சாட்டு குறிப்பாணை வரைந்து தராமலும், பிழைப்புதியம் தராமலும், நடைபெற்ற உள்துறை விசாரணை நேர்மையாகவும், நியாயமாகவும் நடைபெறவில்லை என்றே நான் கருதுகிறேன்.

26. இம்மனுதாரர், ஒழுங்கீனத்தில் ஈடுபட்டு, அதனால் அவர் மீதுள்ள குற்றச்சாட்டுக்கள் நிரூபணமானதாக விசாரணை அறிக்கையில் கூறப்பட்டிருந்தாலும், அக்குற்றச்சாட்டுக்களைப் பொறுத்து அதிகபட்ச தண்டனையாக பணிநீக்கம் செய்யப்பட வேண்டும் என்று நிர்வாகம் முடிவுசெய்தது ஏற்கத்தக்கதாக இல்லை. ஒரு தொழிலாளி பணிநீக்கம் செய்யப்பட வேண்டும் என்றால், அவர் மீது வரையப்பட்ட குற்றச்சாட்டுக்கள் கடுமையானதாக இருக்க வேண்டும். ஆனால், இம்மனுதாரர் மீது சுமத்தப்பட்ட குற்றச்சாட்டுக்கள் பணிநீக்கம் செய்யும் அளவிற்கு கடுமையானதாக இருப்பதாக நாம் அறிய முடியவில்லை. மேலும், உள்துறை விசாரணை நடைபெற்ற விதம் இயற்கை நியதிக்கு மாறாக உள்ளதால், நேர்மையாகவும் நியாயமாகவும் உள்துறை விசாரணை நடைபெறவில்லை என்று ஏற்கெனவே முடிவு செய்யப்பட்டுள்ளதால், இம்மனுதாரரை பணிநீக்கம் செய்யப்பட்ட உத்தரவு ஏற்கத்தக்கதல்ல. அதனால், மனுச்சங்கதிகள் மற்றும் சூழ்நிலைகளைக் கருத்தில்கொண்டு மனுதாரருக்கு பணி தொடர்ச்சி மற்றும் இதர சலுகைகளுடன் எதிர்மனுதாரர் பணியளிக்க வேண்டும் என்றும் ஆனால் முந்தைய பணிக்கால வரலாற்றை கருத்தில்கொண்டு மனுதாரர் 50% பின் சம்பளம் மட்டுமே பெற உரியவர் என்றும் நான் கருதுகிறேன்.

முடிவில், மனுதாரருக்கு பணித்தொடர்ச்சி மற்றும் இதர சலுகைகளுடன் எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகம் பணியளிக்க வேண்டும் என்றும் மனுதாரர் 50% பின் சம்பளம் மட்டுமே பெற உரியவர் என்றும் உத்தரவிடப்படுகிறது. செலவுத் தொகை இல்லை.

என்னால் சொல்லப்பட்டு, தட்டச்சரால் தட்டச்சு செய்யப்பட்டு, 2013-ம் ஆண்டு ஜூலை மாதம் 18-ம் நாள் அவையறிய பகரப்பட்டது.

து. மோகன்தாஸ்,

தலைமைதாங்கும் அலுவலர்,
தொழிலாளர் நீதிமன்றம், புதுச்சேரி.

விசாரிக்கப்பட்ட சாட்சிகளின் பட்டியல்

மனுதாரர் தரப்பில்:

ம.சா. 1 — N. முத்துக்குமரன்

எதிர்மனுதாரர் தரப்பில்:

எ.ம.சா.1 — மகேந்திரன்

குறியிடப்பட்ட ஆவணங்களின் பட்டியல்

மனுதாரர் தரப்பில்:

- | | | |
|-----------|-----------|--|
| ம.சா.ஆ.1 | 20-4-2010 | Show cause notice issued by the respondent management to the petitioner. |
| ம.சா.ஆ.2 | 22-4-2010 | Photocopy of the reply submitted by the petitioner to the respondent management. |
| ம.சா.ஆ.3 | 23-4-2010 | Show cause notice issued by the respondent management to the petitioner. |
| ம.சா.ஆ.4 | 24-4-2010 | Photocopy of the memo. issued by the respondent management to the petitioner. |
| ம.சா.ஆ.5 | 3-5-2010 | Photocopy of the memo. issued by the respondent management to the petitioner. |
| ம.சா.ஆ.6 | 31-5-2010 | Photocopy of the show cause notice issued by the respondent management to the petitioner. |
| ம.சா.ஆ.7 | 19-6-2010 | Carbon copy of the letter submitted by the petitioner to the respondent management along with the medical certificate. |
| ம.சா.ஆ.8 | 19-6-2010 | Photocopy of the enquiry proceedings sheet. |
| ம.சா.ஆ.9 | 26-6-2010 | Photocopy of the enquiry proceedings sheet. |
| ம.சா.ஆ.10 | 9-7-2010 | Photocopy of the letter submitted by the petitioner to the respondent management. |
| ம.சா.ஆ.11 | 9-7-2010 | Photocopy of the enquiry report submitted by the Enquiry Officer Mrs. Thilagavathi. |

- | | | |
|-----------|------------|--|
| ம.சா.ஆ.12 | 12-7-2010 | Photocopy of the enquiry report submitted by the Enquiry Officer Mrs. Thilagavathi. |
| ம.சா.ஆ.13 | 15-7-2010 | Show cause notice issued by the respondent management to the petitioner. |
| ம.சா.ஆ.14 | 15-7-2010 | Dismissal order issued by the respondent management to the petitioner. |
| ம.சா.ஆ.15 | 22-12-2010 | Photocopy of the letter submitted by the petitioner to the Labour Officer (Conciliation), Puducherry. |
| ம.சா.ஆ.16 | 20-7-2011 | Photocopy of the notice of enquiry/conciliation sent by the Labour Officer (Conciliation) to the Government. |
| ம.சா.ஆ.17 | 23-2-2012 | Photocopy of the failure report submitted by the Labour Officer (Conciliation) to the Government. |

எதிர்மனுதாரர் தரப்பில்:

- | | | |
|----------|-----------------------|--|
| ம.சா.ஆ.1 | 28-7-2005 | Photocopy of charge sheet, issued to Muthukumaran by Superfil Products Limited, Puducherry. |
| ம.சா.ஆ.2 | 23-11-2005 | Photocopy of intimation of suspension, issued to Muthukumaran by Superfil Products Limited, Puducherry. |
| ம.சா.ஆ.3 | 4-3-2006 | Photocopy of apologize letter by Muthukumaran to management. |
| ம.சா.ஆ.4 | 21-7-2009 | Photocopy of warning memo./ letter issued to Muthukumaran by management. |
| ம.சா.ஆ.5 | 5-5-2010 & 7-5-2010 | Photocopy of memo. [with COP and postal receipt] issued to Muthukumaran by management. |
| ம.சா.ஆ.6 | 8-5-2010 | Photocopy of memo. issued to Muthukumaran by management. |
| ம.சா.ஆ.7 | 10-5-2010 | Photocopy of acknowledgment card signed by Muthukumaran on receipt of memo. of 8-5-2010. |
| ம.சா.ஆ.8 | 12-5-2010 & 13-5-2010 | Photocopy of memo. [with COP and postal receipts], issued to Muthukumaran by management. |
| ம.சா.ஆ.9 | 24-5-2010 | Photocopy of intimation letter for hearing of enquiry [with postal receipt] issued to Muthukumaran by Enquiry Officer. |

ம.சா.ஆ.10 15-6-2010 Photocopy of memo. [with postal receipt] issued to Muthukumaran by management.

ம.சா.ஆ.11 21-6-2010 Photocopy of memo. [with COP receipt] issued to Muthukumaran by management.

து. மோகன்தாஸ்,

தலைமை தாங்கும் அலுவலர்,
தொழிலாளர் நீதிமன்றம், புதுச்சேரி.

**GOVERNMENT OF PUDUCHERRY
LABOUR DEPARTMENT**

(G.O. Rt. No. 171/Lab/AIL/J/2013, dated 25th November 2013)

NOTIFICATION

Whereas, the award in I.D. (T) No. 31/2012, dated 3-9-2013 of the Industrial Tribunal, Puducherry in respect of the industrial dispute between the management of M/s. Suolificio Linea Italia (India) Pvt. Ltd., Puducherry and Chemcrown Exports and Suolificio Linea Italia (P) Ltd. Thozhilalargal Sangam, over regularisation of 24 employees has been received;

Now, therefore, in exercise of the powers conferred by sub-section (1) of section 17 of the Industrial Disputes Act, 1947 (Central Act XIV of 1947) read with the notification issued in Labour Department's G.O. Ms. No. 20/91/Lab./L, dated 23-5-1991, it is hereby directed by Secretary to Government (Labour) that the said award shall be published in the official gazette, Puducherry.

(By order)

S. THAMMU GANAPATHY,
Under Secretary to Government (Labour).

BEFORE THE INDUSTRIAL TRIBUNAL AT PUDUCHERRY

Present : Thiru T. MOHANDASS, M.A., M.L.,
Presiding Officer,
Industrial Tribunal.

Tuesday, the 3rd day of September 2013

I.D. (T) No. 31/2012

The President,
Chemcrown Exports and Suolificio
Linea Italia Thozhilalargal Sangam. . . Petitioner

Versus

The Managing Director,
Suolificio Linea (India)
Italia Pvt. Ltd., Puducherry . . Respondent

This industrial dispute coming on this day before me for hearing in the presence of Thiru R.T. Shankar, Advocate for the petitioner and Thiruvalargal K. Babu, C. Arivajagne, Advocates for the respondent, upon perusing the case records, this court passed the following:

AWARD

This industrial dispute filed under sub-rule (1) of rule 10-B of Industrial Disputes (Central) Rules, 1957 to direct the respondent management to absorb and regularise the petition mentioned employees with the respondent management after completion of service period of 240 days from their respective date of joining.

2. Notice was ordered to be issued to the respondent. Though Thiru K. Babu, Advocate filed Vakalath for respondent, no counter was filed on their side in spite of several opportunities given. A perusal of records reveals that the above matter was posted for filing of counter by the respondent to 5-7-2013, 19-7-2013, 30-7-2013, 5-8-2013 and 14-8-2013. When the case came up for filing of counter to 21-8-2013 the respondent was called absent and set *ex parte*. One Balasundaram was examined as PW. 1 and Ex.P1 to Ex.P21 were marked. The petitioner's side documents under Ex.P1 to Ex.P21 pertaining from the year 2005 to 2011. Claim of the petitioner is proved. Hence, the respondent is directed to absorb and regularise the petition mentioned employees with the respondent management after completion of service period of 240 days from their respective date of joining.

Typed to my dictation, corrected and pronounced by me in the open court on this the 3rd day of September 2013.

T. MOHANDASS,
Presiding Officer, Industrial Tribunal,
Puducherry.

List of witness examined for the petitioner :

PW.1 — 3-9-2013 — D. Balasundaram

List of witness examined for the respondent : Nil.

List of exhibits marked for the petitioner :

Ex.P1 — Pay slip issued by the respondent to 1st employee.

Ex.P2 — Identity card and EPF slip of the 1st employee.

Ex.P3 — ESIC card issued by ESIC to the first employee, dated 1-12-2006.

Ex.P4 — ESIC card issued by ESIC to the 3rd employee, dated 27-4-2005.

- Ex.P5 — ESIC card issued by ESIC to the 5th employee, dated 15-6-2005.
- Ex.P6 — Appointment letter issued by the respondent to 6th employee, dated 1-9-2005.
- Ex.P7 — Pay slip issued by the respondent to 7th employee.
- Ex.P8 — ESIC card issued by ESIC to the 8th employee, dated 7-4-2006.
- Ex.P9 — ESIC card issued by ESIC to the 9th employee, dated 29-11-2006.
- Ex.P10 — ESIC temporary identity certificate issued by ESIC to the 10th employee.
- Ex.P11 — Pay slip issued by the respondent to 12th employee.
- Ex.P12 — ESIC card issued by ESIC to 13th employee, dated 21-12-2006.
- Ex.P13 — Pay slip issued by the respondent to 14th employee.
- Ex.P14 — Pay slip issued by the respondent to 15th employee.
- Ex.P15 — ESIC temporary identity certificate issued to 16th employee, dated 2-5-2007.
- Ex.P16 — ESIC card issued by ESIC to 18th employee, dated 5-5-2009.
- Ex.P17 — Pay slip issued by the respondent to 19th employee.
- Ex.P18 — Pay slip issued by the respondent to 20th employee.
- Ex.P19 — Pay slip issued by the respondent to 21st employee.
- Ex.P20 — Pay slip issued by the respondent to 22nd employee.
- Ex.P21 — Conciliation failure report, dated 21-9-2012

List of exhibits marked for the respondent : Nil.

T. MOHANDASS,
Presiding Officer, Industrial Tribunal,
Puducherry.

**GOVERNMENT OF PUDUCHERRY
LABOUR DEPARTMENT**

(G.O. Rt. No. 172/Lab./AIL/J/2013, dated 27th November 2013)

NOTIFICATION

Whereas, the award in I.D. No. 31/2010, dated 19-7-2013 of the Labour Court, Puducherry, in respect of the industrial dispute between the management of M/s. Sri Bharathi Mills, Puducherry and Thiru J. Thangappan

represented by Indiraji National Textile Uzhaipalar Congress, over non-payment of back wages consequent to restoration of the permanent status has been received;

Now, therefore, in exercise of the powers conferred by sub-section (1) of section 17 of the Industrial Disputes Act, 1947 (Central Act XIV of 1947) read with the notification issued in Labour Department's G.O. Ms. No. 20/91/Lab./L, dated 23-5-1991, it is hereby directed by Secretary to Government (Labour) that the said award shall be published in the official gazette, Puducherry.

(By order)

S. THAMMU GANAPATHY,
Under Secretary to Government (Labour).

BEFORE THE LABOUR COURT AT PUDUCHERRY

Present : Thiru T. MOHANDASS, M.A., M.L.,
Presiding Officer, Labour Court.

Friday, the 19th day of July 2013.

I.D. No. 31/2010

The President,
Indiraji National Textiles
Uzhaipalar Congress. . . Petitioner

Versus

The Managing Director,
Bharathi Mills,
Puducherry. . . Respondent

This industrial dispute coming on 3-7-2013 for final hearing before me in the presence of Thiruvallargal L. Annadoure and P.L. Andre Selva, Advocates for the petitioner, Thiru K. Ravikumar, Advocate for the respondent, upon hearing both sides, upon perusing the case records, after having stood over for consideration till this day, this court passed the following:

AWARD

This industrial dispute arises out of the reference made by the Government of Puducherry *vide* G.O. Rt. No. 179/AIL/Lab./J/2010, dated 27-8-2010 of the Labour Department, Puducherry to resolve the following dispute between the petitioner and the respondent, *viz.*,

(1) Whether the demand of Thiru J. Thangappan represented by Indiraji National Textile Uzhaipalar Congress for payment of back wages consequent to his restoration to the permanent status by the management of Sri Bharathi Mills, Puducherry is justified or not?

(2) If so, to give appropriate directions?

2. The petitioner, in his claim statement, has averred as follows:

One Thangappan has been working in Colour Warehouse for the past 29 years and while has been on duty, he got injured in the eye as a result of which, he has been constrained to take treatment for the ailment and he has been operated in the eye and hence he has been constrained to take leave of absence. While he has been on ESI leave, the Personnel Officer has contrived in such a way that the worker should be treated as unauthorised absentee and dismissed from service. The Time-keeper in the time office has been instructed strictly that he should not receive the worker's leave letter and further the Personnel Officer himself has noted against the name of the worker Thangappan in the time record that leave letter should not be received from him, if he presented any letter. When the propriety of the act on the part of the management has been pointed out, the Personnel Officer has demoted the worker from permanent status to temporary status in the muster roll.

The petitioner trade union has taken up the issue before the Labour Conciliation, Labour Department, where the respondent management has realised the error committed by it and revoked the order and again put him in the permanent category and further the management has offered to give continuity of service, but it has refused to give back wages. Since the conciliation process having become futile, the Government has referred the matter before this court for determination of the claim of the worker.

The petitioner has taken treatment from ESI Hospital and availed accident leave for three days from 25-6-2004 to 27-6-2004 and evidencing treatment having been taken the worker had produced medical certificate for his absence, but the management had refused to receive and accept it but on the contrary, the management had issued a show cause notice, alleging that absenteeism has been up to 29-6-2004 for eight days. In response to the said show cause notice, the said Thangappan had submitted his reply for his absence. The management since not satisfied with the cause shown by the worker, had conducted a domestic enquiry in a biased and prejudged manner and as a result of which, the worker was demoted from permanent status to temporary status. The worker has requested the management to set aside the order of demotion and provide him employment in the original status and he has also sought grant of full wages for the period but the management had declined the relief. The worker is entitled to get the back wages and other benefits. Hence, this industrial dispute is referred to this court.

3. In the counter statement, the respondent has stated as follows:-

The worker Thangappan was habitual absentee for a very long period and has been punished for many of the misconducts. In the last instance, the worker had taken unauthorised leave from 21-6-2004 to 29-6-2004. Hence, a show cause notice was issued to the worker on 30-6-2004 and he had issued a reply, dated 1-7-2004 claiming that he was in ESI Hospital from 25th June 2004 to 27th June 2004 and he will after properly work. Unsatisfied with the reply of the worker, as per the rules of mills, the respondent had conducted an inquiry on 12-7-2004. Again another show cause notice, dated 19-7-2004 was issued to the worker. On 23-7-2004 the worker Thangappan had issued a reply to the said show cause notice and dissatisfied with the reply and based on the enquiry report, dated 15-7-2004, the respondent *vide* order, dated 29-7-2004 demoted the worker from permanent status to Babli substitute worker and had asked him to join duty from 2-8-2004. But the worker had not joined duty as directed by the respondent, but instead had approached the Conciliation Officer on 20-9-2004. The conciliation ended in failure and after the failure of conciliation, the respondent had, out of good gesture, issued a letter to the worker asked him to join duty as per the order, dated 29-7-2004. But he insisted the condition that he will come to work only if he is given back wages. However, on a notice, dated 22-5-2010 issued by the respondent, the worker sent a reply, dated 25-5-2010 stating that he will join duty from 26-5-2010, but had again claimed back wages and other benefits.

On 7-6-2010 the worker had issued a letter stating that he is ready to join duty and as per the order of the respondent, dated 8-6-2010, the worker was permitted to work as a permanent worker with effect from 9-6-2010 on a condition that he does not claim any back wages or other benefits. The worker had accepted the terms and conditions and had signed the order as a token of acceptance and is working from 9-6-2010.

The notification, dated 7-8-2010 by which the matter was referred to this court, originated from the conciliation failure report, dated 24-4-2010. The original dispute was against the demotion of the worker from permanent to temporary and the same was conciliated and then the conciliation failed and the respondent had offered to restore the permanent status of the worker on a condition that there will be no back wages and the same was accepted by the worker and he has signed as a proof of acceptance. Now that the original dispute itself has been settled,

there cannot be a notification based on a conciliation failure report or a factual report settled. Hence, the notification is *prima facie* wrong and there cannot be an industrial dispute for this case. In the above circumstances, the respondent prays for dismissal of the industrial dispute.

4. On the side of the petitioner, PW.1 to PW.4 were examined and Ex.P1 to Ex.P11 were marked. On the side of the respondent, RW.1 was examined and Ex.R1 to Ex.R36 were marked.

5. *The point for determination is:*

Whether the industrial dispute can be allowed?

6. *On the point:*

The contention of the petitioner is that he has been working in the respondent mill in Colour Warehouse Department for 29 years and while he was engaged in his duty, he got injury in his eyes and as instructed by the respondent management, he took treatment at ESI Hospital, Puducherry and availed accident leave for three days from 25-6-2004 to 27-6-2004 and then he produced the medical certificate for the absence, but the management refused to receive the same and issued a show cause notice to him, alleging absenteeism up to 29-6-2004 *i.e.* about eight days. The petitioner has further contended that he then gave his reply and the management received the reply, but not satisfying with the reply initiated, the domestic enquiry as against him and the enquiry was conducted in a biased manner and based on the enquiry report, the management demoted him from permanent status to temporary status and as a result, he holding 4th position in seniority was pulled down to 30th position in junior list and he prayed to revoke the order of demotion and provide employment in the original status and also to pay full wages for the period, the management refused to provide work.

7. *Per contra*, the contention of the respondent is that the petitioner has been unauthorisedly absent for work without any prior intimation and he is being an habitual and chronic absentee and his earlier attendance records will show how the petitioner has been absented for more number of days every year and also the misconduct committed by him during his period of service and even after giving sufficient opportunities to the petitioner to improve his attendance record, he has not bothered to correct his attitude and set right his attendance record. The respondent further contended that the petitioner has the usual practice of unauthorisedly absenting from work and then produces the medical certificate belatedly after entry has been made in the muster rolls of the mill and likewise from 21-6-2004 to 29-6-2004 the petitioner has been absented and for such absence, the disciplinary action was initiated and order, dated 29-7-2004 was issued

demoting the petitioner as Babli and in spite of receiving the order on 7-8-2004, the petitioner did not report to duty from 8-8-2004 till date.

8. In order to prove the contention of the respondent, the Head Time-keeper of the respondent mill was examined as RW.1. RW.1 in his evidence has deposed that the petitioner was an habitual absentee for a very long period and has been punished for many of the misconducts, details of which are as follows:-

(1) Absent on 2nd, 3rd, 7th, 17th and 18th August 1985, for which warning notice was issued on 16-9-1985 under Ex.R1.

(2) Absent on 16th, 21st and 28th October 1985, for which warning notice was issued on 13-10-1985 under Ex.R2.

(3) Continuously absent for eight days from 19th to 27th March 1987, for which warning notice was issued on 4-4-1987 under Ex.R3.

(4) Refused to work baler on 8-11-1989, for which an order was issued on 11-11-1989, confirming "RW" marked for two hours on 8-11-1989 under Ex.R4.

(5) Refused to work as cloth examiner on 14-12-1989, for which an order was issued on 1-1-1990, confirming "RW" marked for 3½ hours on 14-12-1989 under Ex.R5.

(6) Refused to use the time punching card machine for punching time in his time card, for which a warning notice was issued on 24-12-1991 under Ex.R6.

(7) Absented for nine days in February 1993, for which ₹ 5 fine imposed as per order, dated 25-3-1993 under Ex.R7.

(8) Absented for eight days in March 1993, for which he was suspended for one day on 11-5-1992 as per order, dated 22-4-1993 under Ex.R8.

(9) Sleeping during working hours on 3-8-1993, for which ₹ 5 fine was imposed under Ex.R9.

(10) Left mills at 12.30 p.m. unauthorisedly without any information on 28-5-1997 and caused production loss and as per order, dated 9-6-1997, the suspension period was confirmed as punishment and allowed to work on 10-6-1997 under Ex.R10.

(11) On 21-6-1997 during working hours came to main gate and ordered food from outsider and took it department, for which a warning notice was issued on 21-6-1997 under Ex.R11.

(12) Not returning to work after lunch interval on 19-7-1997, for which he was suspended for seven days as per confirming order, dated 13-8-1997 under Ex.R12.

(13) Sleeping during working hours on 14-4-1998, for which he was suspended for one day on 15-6-1998, as per order, dated 17-6-1998 under Ex.R13.

(14) Absent for ten days in January 2000, 16 days in February 2000 and 4 days in March 2000, for which suspension period from 12-4-2000 to 13-4-2000 was confirmed as punishment and then permitted to work under Ex.R14.

(15) Absent for 47 days from January to June 2001 for which, a warning notice was issued on 13-10-2001 under Ex.R15.

(16) Absent from 31-1-2003 to 8-2-2003, for which a warning notice was issued on 11-3-2003 under Ex.R16.

(17) 10 days absent in August 2003, for which he was warned personally on 18-9-1993.

(18) Absent from 22-9-2003 to 7-10-2003, for which enquiry was conducted and finally order was passed on 26-11-2003 confirming the break in service under Ex.R18.

From the above, it can be seen that the petitioner was unauthorisedly absent on various dates, for which memo/warning letters have been issued under Ex.R1 to Ex.R18. These documents have not been challenged by the petitioner. In the above circumstances, this court has come to the conclusion that the petitioner was absent unauthorisedly on various dates right from the beginning and even after giving sufficient opportunities to him to improve his attendance records, he has not bothered to correct his attitude and set right his attendance record.

9. On the side of the petitioner, the President of the trade union was examined as PW.1 and he examined himself as PW.2. According to PW.2, he got injured in the eye as a result of which, he has been constrained to take treatment for the ailment and he has been operated upon in the injured eye and he has been experiencing excruciating pain in the operated eye and therefore he has been constrained to take leave. PW.2 further deposed that he availed for three days from 25-6-2004 to 27-6-2004 and evidencing treatment having been taken, he has produced the medical certificate for the absence, but the management has refused to receive and accept it but on the contrary, the respondent has issued a show cause notice alleging that absenteeism has been up to 29-6-2004 for about eight days.

10. To prove the fact that the petitioner has sustained injuries on his eyes during the course of employment, he marked the report for information of Medical Board, ESI Corporation as Ex.P18 and the injury report by the Insurance Medical Officer as Ex.P19 during the course of cross-examination of RW.1.

A perusal of Ex.P18 and Ex.P19 reveals that on 2-3-2004 while he was on duty, he sustained employment injury, which is simple in nature.

11. On the other hand, RW.1 has stated that the petitioner has taken unauthorised and uninformed leave from 21-6-2004 to 29-6-2004 and hence, on 30-6-2004 a show cause notice under Ex.R19 was issued and the petitioner had issued a reply, dated 1-7-2004 under Ex.R20, claiming that he was in ESI Hospital from 25th to 27th June 2004 and he will herein after properly work and unsatisfied with the reply of the petitioner, as per the rules of the mills, they caused an enquiry to be conducted and issued a notice of enquiry, dated 6-7-2004 under Ex.R21.

12. On the side of the petitioner, Branch Manager of ESI Corporation was examined as PW.4. PW.4 in his evidence has deposed that there is no record to show that the petitioner has taken ESI leave from 25-6-2004 to 27-6-2004. But the Assistant Inspector of Labour, Labour Department was examined as PW.3. PW.3 has marked the copy of the ESI leave on 25-6-2004 and 26-6-2004, granted by ESI Hospital, copy of the charge sheet, copy of the enquiry proceedings, copy of the second show cause notice, copy of the demotion letter and copy of the standing order of the respondent mill as Ex.P13 series, copy of the muster rolls from January 2004 to November 2004 as Ex.P14, copy of the reply to the demotion order as Ex.P15 and copy of the conciliation proceedings as Ex.P16.

13. Though the petitioner has admitted that he was absent from 21-6-2004 to 29-6-2004, he submitted the ESI leave only for the period on 25-6-2004 and 26-6-2004 as could be seen from the copy of the ESI leave letter under Ex.P13 series. The petitioner has not submitted any leave letter for the period from 21-6-2004 to 24-6-2004 and from 27-6-2004 to 29-6-2004. According to the respondent, the said leave letter under Ex.R13 was submitted only on 1-7-2004, which was not denied by the petitioner. Hence, this court has come to the conclusion that the period from 21-6-2004 to 24-6-2004 and from 27-6-2004 to 29-6-2004 has to be treated as unauthorised absent, as there is no prior sanction or any leave letter submitted by the petitioner for the said period.

14. RW.1 in his evidence has stated that the petitioner had taken unauthorised leave from 21-6-2004 to 29-6-2004 and hence, on 30-6-2004 a show cause notice was issued to the petitioner under Ex.R19 and he issued a reply, dated 1-7-2004 under Ex.R20, claiming that he was in ESI Hospital from 25-6-2004 to 27-6-2004 and not satisfying with the reply sent by the petitioner, they had conducted the inquiry and issued a notice of enquiry, dated 6-7-2004 under Ex.R1 and the enquiry was conducted on 12-7-2004. RW.1 has marked the

copy of the enquiry proceedings, dated 12-7-2004 as Ex.R22 and copy of the enquiry report as Ex.R23. A perusal of Ex.R22 and Ex.R23 reveals that the enquiry was conducted on 12-7-2004 for the unauthorised absence of the petitioner from 21-6-2004 to 29-6-2004 and the petitioner participated in the said enquiry and has submitted that he was in ESI leave from 25-6-2004 to 27-6-2004 and submitted the leave letter only on 1-7-2004. A perusal of Ex.R22 and Ex.R23 further reveals that the petitioner has also admitted the unauthorised absent from 21.6.2004 to 24-6-2004 and 28-6-2004 and 29-6-2004 and he gave assurance that he will attend duty properly in future and as the petitioner has admitted the charge against him, the enquiry was closed on the same day itself and found the petitioner guilty of the charge levelled against him.

15. RW.1 further deposed that they issued a second show cause notice under Ex.R24 to the petitioner calling for his explanation and the petitioner issued a reply, dated 23-7-2004 under Ex.R25 and dissatisfied with the replies and based on the enquiry report, dated 15-7-2004, they had *vide* order, dated 29-7-2004 under Ex.R26, demoted the petitioner from permanent status to Babli substitute worker.

16. The learned counsel for the petitioner has submitted that the respondent has tried to victimise the petitioner by placing him in the status of unskilled labour and the Conciliation Officer has advised the respondent to consider the plea raised by the petitioner and persuaded the management to give the back wages and on further conciliation talks, the respondent management has agreed to employ him on his original status but they have not ready to pay the back wages due to him.

17. In the above circumstances, it is pertinent to refer the copy of the failure report sent by the Conciliation Officer, which has been marked as Ex.P4 and the copy of the conciliation proceedings as Ex.P16 on the side of the petitioner. A perusal of Ex.P4 and Ex.P16 reveals that during the conciliation, the Labour Officer (Conciliation) advised the management *in lieu of* depromotion that the petitioner's plea may be considered and also advised the management to take back the petitioner in his original status as the punishment given to the petitioner is not proportionate. The Labour Officer, further advised the management that as the leave application was produced by the petitioner for the absented period of 21-6-2004 to 29-6-2004, there is no need to impose any punishment as against the petitioner, but the management stood on their counter reply and was not ready to discuss further in this regard. Then the matter was posted on several hearings to conciliate and arrive as a settlement amicably. But neither of the parties showed any interest in concluding the dispute though equal opportunities were given.

18. A perusal of Ex.P4 and Ex.P16 further reveals that on another occasion the management strongly objected over the pending issue of depromotion and back wages and other statutory benefits and stated that they have not objected for the employment and hence there exist no dispute. The petitioner stated that he would hold bilateral discussion in regard to the employment and report the status during the conciliation. As per the version of the management, the Labour Officer also advised the petitioner to join the duty without any delay and the management was also advised to consider the plea of the petitioner regarding the back wages and to discuss the matter with the Managing Director and report at the earliest. The management representative finally stated that the Managing Director is not ready to consider anything related to back wages and also take the petitioner back on his original status but will be given employment only as per the order, dated 29-7-2004. The management further stated that the union has not turned up to hold discussion with the management in regard to the dispute as advised by the conciliation authority. But the petitioner was repeatedly requesting time to report settlement after having discussion with the management. The management very clearly stated that they are not ready to pay the back wages to the petitioner and that they can only provide employment as per the order, date 29-7-2004. The management further stated that in spite of sufficient time given to the petitioner, he neither turned up for duty nor come forward to hold bilateral discussion regarding the dispute and hence insisted to failure the industrial dispute and as there is no result obtained even after several conciliation, the industrial dispute is ended in failure.

19. From the above, it can be seen that the Labour Officer (Conciliation) has taken much effort in solving the issues and conducted conciliation on various dates from the year 2004 to 2010 and as per the advise of the Labour Officer, the respondent has taken back the petitioner on his original status with continuity of service and sent a letter, dated 8-6-2010 under Ex.P34 to the petitioner to join duty within two days from the date of receipt of the said letter with a condition not to claim the back wages and other statutory benefits and accepting the said order, the petitioner has joined on his original status from 9-6-2010.

20. Now this court has to reiterate the following points, which have to be taken into consideration before deciding the issues of back wages and other statutory benefits:-

(a) The petitioner was a habitual absentee for a very long period right from the beginning and has been punished for many misconducts, which have been proved by the respondent through Ex.R1 to Ex.R18.

(b) The petitioner has not reported for duty from 21-6-2004 to 24-6-2004 and on 27-6-2004 and 28-6-2004, for which prior sanction was obtained or any leave letter given by him to the respondent and the same has been admitted by the petitioner during the course of enquiry.

(c) The respondent has taken back the petitioner on his original status with a condition not to claim any back wages and other statutory benefits and on accepting the said conditions, the petitioner joined duty on 9-6-2010.

21. From the oral evidence of RW.1 and the documentary evidence under Ex.R1 to Ex.R36, the respondent has established that the petitioner has not reported for duty from 28-6-2004 to 8-6-2010 and without reporting for duty for the said period, the petitioner cannot ask for back wages and other statutory benefits, when the misconduct of the petitioner has been proved through the domestic enquiry. The learned counsel for the petitioner has submitted that no action can be taken when a worker was unauthorised absent within 10 days as per the standing orders of the respondent mill and in this case, the petitioner has absent only for 21-6-2004 to 28-6-2004 and even in the said period, the ESI leave letter has been submitted for two days on 25-6-2004 and 26-6-2004 and hence, the action taken against the petitioner is illegal. But as already stated, the petitioner was not regular in attending the duty not only for the said period, but also in various period right from the beginning of the service of the petitioner, as could be proved through Ex.R1 to Ex.R18. In the above circumstances, I feel that for non-working period, the petitioner cannot claim back wages and other statutory benefits. Accordingly, this point is answered.

22. In the result, the industrial dispute is dismissed. No costs.

Typed to my dictation, corrected and pronounced by me in the open court on this the 17th day of July, 2013.

T. MOHANDASS,
Presiding Officer,
Labour Court, Puducherry.

List of witnesses examined for the petitioner :

- PW.1 — 31-8-2012 — Balaram
PW.2 — 6-12-2012 — Thangappan
PW.3 — 11-1-2013 — R. Ananthi, Assistant Inspector of Labour.
PW.4 — 24-1-2013 — Suresh Kumar, Branch Manager, ESI Corporation.

List of witness examined for the respondent :

- RW.1 — 13-3-2013 — Sugumaran, Head Time-keeper of respondent mill.

List of exhibits marked for the petitioner :

- Ex.P1 — Photocopy of the representation, dated 13-2-2008.
Ex.P2 — Photocopy of the representation, dated 19-1-2009.
Ex.P3 — Photocopy of the representation, dated 21-1-2009.
Ex.P4 — Report of failure, dated 23-4-2010.
Ex.P5 — Photocopy of the representation, dated 8-5-2010 sent by the petitioner.
Ex.P6 — Photocopy of the representation, dated 25-5-2010 sent by the petitioner.
Ex.P7 — Photocopy of the representation, dated 7-5-2010 sent by the trade union.
Ex.P8 — Photocopy of the letter, dated 22-5-2010.
Ex.P9 — Representation given by the trade union, dated 13-2-2008.
Ex.P10 — Order, dated 8-6-2010.
Ex.P11 — Photocopy of the representation, dated 7-7-2010.
Ex.P12 — Authorisation letter, dated 11-1-2013.
Ex.P13 — Copy of the ESI leave, copy of the series enquiry proceedings and copy of the show cause notice
Ex.P14 — Copy of the muster roll from January 2004 to November 2004.
Ex.P15 — Copy of the representation, dated 24-1-2005 sent by the petitioner.
Ex.P16 — Copy of the conciliation proceedings
Ex.P17 — Copy of the witness summons, dated 19-12-2012.
Ex.P18 — Report for Information of Medical Board
Ex.P19 — Injury report

List of exhibits marked for the respondent :

- Ex.R1 — Copy of warning notice, dated 16-9-1985 by the respondent.
Ex.R2 — Copy of the warning notice, dated 13-10-1985 by the respondent.
Ex.R3 — Copy of the warning notice, dated 4-4-1987 by the respondent.
Ex.R4 — Copy of the order, dated 11-11-1989 issued by the respondent.

Ex.R5 — Copy of the order, dated 1-1-1990 issued by the respondent.

Ex.R6 — Copy of the warning notice, dated 24-12-1991 to the petitioner.

Ex.R7 — Copy of the order, dated 25-3-1993 issued to the petitioner.

Ex.R8 — Copy of the order, dated 22-4-1993 issued to the petitioner.

Ex.R9 — Copy of the order, dated 3-8-1993 to the petitioner.

Ex.R10 — Copy of the order, dated 9-6-1997 issued to the petitioner.

Ex.R11 — Copy of the warning notice, dated 21-6-1997 by the respondent.

Ex.R12 — Copy of the suspension order, dated 13-8-1997.

Ex.R13 — Copy of the suspension order, dated 17-6-1998 by the respondent.

Ex.R14 — Copy of the order, dated 13-4-2000 to the petitioner

Ex.R15 — Copy of the warning notice, dated 13-10-2001.

Ex.R16 — Copy of the warning notice, dated 11-3-2003 by the respondent.

Ex.R17 — Copy of the second show cause notice to the petitioner, dated 20-11-2003.

Ex.R18 — Copy of the final order, dated 26-11-2003 confirming break in service.

Ex.R19 — Copy of the show cause notice, dated 30-6-2004 to the petitioner.

Ex.R20 — Copy of the reply, dated 1-7-2004 by the petitioner.

Ex.R21 — Copy of the notice of enquiry, dated 6-7-2004 by the respondent.

Ex.R22 — Copy of the proceedings in enquiry, dated 12-7-2004.

Ex.R23 — Copy of the proceedings in enquiry, dated 15-7-2004.

Ex.R24 — Copy of the show cause notice, dated 19-7-2004 issued to the petitioner.

Ex.R25 — Copy of the letter, dated 23-7-2004 to the respondent.

Ex.R26 — Copy of the order, dated 29-7-2004 confirming demotion.

Ex.R27 — Copy of the representation, dated 20-9-2004.

Ex.R28 — Copy of the conciliation failure report, dated 23-4-2010.

Ex.R29 — Copy of the letter, dated 4-5-2010 to the petitioner.

Ex.R30 — Copy of the letter, dated 8-5-2010 by the petitioner to the respondent.

Ex.R31 — Copy of the letter, dated 22-5-2010 issued by the respondent.

Ex.R32 — Copy of the letter, dated 25-5-2010 by the petitioner to the respondent.

Ex.R33 — Copy of the letter, dated 7-6-2010 issued by the petitioner to respondent.

Ex.R34 — Copy of the order, dated 8-6-2010 issued by the respondent to petitioner.

Ex.R35 — Copy of the notice, dated 5-7-2010 issued by Conciliation Officer.

Ex.R36 — Copy of the reply, dated 6-7-2010 issued by the respondent to Conciliation Officer.

T. MOHANDASS,
Presiding Officer,
Labour Court, Puducherry.

புதுச்சேரி அரசு

இந்து சமய நிறுவனங்கள் மற்றும் வக்ஃபு துறை

(அரசு ஆணை மல வகை எண் 32/ இசரி/கோ.4/2013, நாள் 2013 டிசம்பர் 29 வு)

ஆணை

புதுச்சேரி மாநிலம். தேங்காய்திட்டு. அருள்மிகு வரசித்தி விநாயகர் தேவஸ்தானத்திற்கு. அரசு ஆணை பல்வகை எண் 1/இசரி/கோ.4/2010, நாள் 27-1-2010-ன் மூலம் ஓர் அறங்காவலர் வாரியம் அமைக்கப்பட்டது. இவ்வறங்காவலர் வாரியத்தின் பதவிக்காலம் முடிவடைந்து விட்டது.

2. இந்நிலையில், மேற்குறிப்பிட்ட தேவஸ்தானத்தை நிர்வகிப்பதற்கு வேறொரு புதிய அறங்காவலர் வாரியம் அமைக்க வேண்டியது இன்றியமையாததாகிறது.

3. எனவே, 1972-ஆம் ஆண்டு புதுச்சேரி இந்து சமய நிறுவனங்கள் சட்டம், 4 (1)-ஆம் பிரிவின்கீழ் வழங்கப்பட்டுள்ள அதிகாரங்களைச் செலுத்தி, மேற்கூறிய தேங்காய்திட்டு, அருள்மிகு வரசித்தி விநாயகர் தேவஸ்தானத்திற்கு, பின்வரும் ஐந்து நபர்களைக் கொண்ட ஓர் அறங்காவலர் வாரியத்தை அரசு உடனடியாக அமைக்கிறது.-

திருவாளர்கள்:

- (1) G. பலராமன், த/பெ. கோவிந்தசாமி, . . தலைவர் எண் 33, பஜனை மடத்து வீதி, தேங்காய்திட்டு, புதுச்சேரி.
- (2) N. சாம்பவழர்த்தி, த/பெ. நடராஜன், . . துணைத் எண் 33, மேட்டுத் தெரு, தலைவர் தேங்காய்திட்டு, புதுச்சேரி.
- (3) V. மஹாதேவன், த/பெ. வேணு, . . செயலாளர் எண் 15, பொதிகை வீதி, புதுநகர், தேங்காய்திட்டு, புதுச்சேரி.